Il Sole 24 Ore Pagina 1 di 1

Lotta alla corruzione. Approvata ieri definitivamente la legge che tutela chi segnala condotte illecite sui luoghi di lavoro

Whistleblower senza ritorsioni

Grillo: «Abbiamo vinto» - Davigo: «Norme inutili» - Cantone: «Misure di civiltà»

Giovanni Negri

Alla fine è legge il pacchetto di misure a tutela dei dipendenti chesegnalanoilleciti.Sianelpub chesegnalano illeciti. Sianel pub-blico, sia nel privato. Tutele ine-dite per le imprese private e un passo in più rispetto a quanto già previsto dalla legge Severino per i pubblici dipendenti. La Camera ha approvato i eri definitivamen te le norme sulla protezione dei whistleblowers, di chi cioè deci-dad i rivel prografile autorità (prowhistienlowers, di chi cioè deci-de di rivolgersi alle autorità (ma-gistratura, Anac o funzionari in-terni). Esulta Beppe Grillo sul blog «Abbiamovinto!», mentre il presidente dell'Autorità anticorruzione, che avrà un ruolo cen-trale nell'applicazione della legge per quanto riguarda il settore pubblico, Raffaele Cantone, sot tolinea che «chisegnala illecitidi cui è venuto a conoscenza sul luogodilavoronon può essere lasciato solo, esposto al rischio di minacce, ritorsioni e perfino di perdere il posto, come a volte è tristemente accaduto. L'Autorità anticorruzione, alla quale la leg-ge demanda gli accertamenti, si attrezzerà per far fronte a questo ulteriore compito».

ulteriore compito».

Per la presidente della Camera, Laura Boldrini, l'approvazione della legge «è un altro rilevante passo avanti del Parlamento nella lotta all'illegalità e in favore della trasparenza. Potranno essered'ora inpoimegliogarantitico-loro che, congrande senso civico,

L'ANTICIPAZIONE

"**24 DRE

Più tutele per chi segnala illeciti

decidono di segnalare sui luoghi di lavoro comportamenti illeciti ecasidicorruzione.Èimportante che il provvedimento abbia rac-colto un larghissimo consenso tra le forze politiche, andando ol-tre le usuali contrapposizioni tra maggioranza e opposizione. Ed è moltopositivo il fatto che la legge nasca anche dalle sollecitazioni di voci della società civile, da campagne di cittadinanza attiva che hanno trovato nelle Camere un ascolto attento». Dal Governo Anna Finocchia-

Dat Governo Anna Finocchia-ro, ministro per i rapporti con il Parlamento, mette in luce come lemisure diprotezione perchise-gnala illeciti rappresentano un'ulteriore prova della volontà di proteggere chi sui luoghi di la-voro è promotore della legalità. Ma in coro di consensi c'è an-che qualche voce dissonante. Sia trale forze politiche, si all'inter-

tra le forze politiche, sia all'inter-no della magistratura. Per Fran-cesco Paolo Sisto, di Forza Italia, «la legge sul whistleblowing è una barbarie giuridica che legittimae incoraggia, negliambienti di lavoro, un clima di costante e re-ciproco sospetto alimentato da accuse segrete e segretate. È una norma figlia del punto di incontro tra la cultura giustizialista del M5s e quella demagogico-censo-ria del Pd, a cui Forza Italia sarà sempre fermamente contraria».

Mentre Piercamillo Davigo bolla la legge con lo stigma del-l'inutilità. «Fatta così non ha senso-spiega l'ex pm di Mani Pulite-perché se uno è obbligato a fare denuncia, ese nonla facommette un reato, non può mantenere l'anonimato, non è tecnicamente possibile». Infatti i dipendenti pubblici, «salvo gradi molto bas-si, sono pubblici ufficiali incari-cati di pubblico servizio e hanno l'obbligo di denuncia-hachiarito -come si fa a mantenere l'anoni-mato? Quelli che copiano dal-l'estero non sanno che lì il sistemaè diverso. Ad esempio in Gran Bretagna, dove questo istituto è nato, esistono i testi occulti la cui identità non viene rivelata agli imputati e ai difensori. Se facciamo una cosa così anche in Italia ha senso, altrimenti il provvedimento non ha senso».

LA SEGNALAZIONE

PUBBLICO

Il dipendente pubblico (a questi sono parificati anche i dipendenti dei fornitori) può denunciare alla magistratura, al responsabile della prevenzione della corruzione, all'Autorità nazionale anticorruzione, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza per effetto del proprio rapporto di lavoro. Caduta la necessità della buona fede, è conservato l'interesse dell'integrità della pubblicaamministrazione

PRIVATO

Il lavoratore impiegato in un'impresa privata, a tutela dell'integrità dell'ente, può effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite. Le condotte tuttavia devono essere rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Possono anche essere segnalate violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui il lavoratore è venuto a conoscenza per le funzioni

IL DIVIETO



Il lavoratore non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, direttio indiretti, sulle condizioni di lavoro per effetto della segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata sempre all'Anac dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative

È espressamente introdotto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, direttio indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Le misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, oltreche dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo

L'ANONIMATO



Nell'ambito del procedimento penale, l'identità è coperta dal segreto nei limiti previsti dal codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento davanti alla Corte dei conti, l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito è fondata su accertamenti ulteriori rispetto alla segnalazione La legge interviene sul decreto 231 del 2001, prevedendo che i modelli organizzativi devono prevedere canali attraverso cui effettuare le segnalazioni, tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; inottre dovrà essere introdotto almeno un canale alternativo di segnalazione tale da garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante

LE SANZIONI



Se viene accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'Anac, l'adozione di misure discriminatorie, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Anac applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5,000 a 30.000 euro. L'eventuale licenziamento è nullo e il lavoratore va reintegrato. Al datore di lavoro il compito di spiegare la legittimità della misura

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono poi nulli il cambiamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni o a deman sionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative coneffetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro successivi alla segnalazione, dimostrame la legittimità

LE GARANZIE



Le tutele complessive predisposte dalla legge approvata ieri non sono però garantite nei casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia oppure la sua responsabilità civile, sempre per lo stesso titolo, ma soltanto nei casi di dolo o

Anche su questo punto, a fare da bussola sono i modelli organizzativi adottati sulla base del decreto 231. Già è stabilito che nei modelli siano previste adeguate misure sanzionatorie per la mancata osservanza, ora si stabilisce che nel sistema disciplinare ci deve essere un bilanciamento: a sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante si affiancano misure contro chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate

